



Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlâkı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi*

Suudan Gökçe Gök^{a**}, Tahir Akgemci^b

^a Öğretim Görevlisi Doktor, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi PSMYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü, Ankara, 06500, TÜRKİYE. e-posta: suudan.gok@hbv.edu.tr ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3822-260>

^b Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, Konya, 42130, TÜRKİYE. e-posta: takgemci@selcuk.edu.tr ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5936-7462>

MAKALE BİLGİSİ

Geliş Tarihi: 27.08.2019
Kabul Tarihi: 23.10.2019
Çevrimiçi Kullanım Tarihi: 12.02.2020
Makale Türü: Araştırma makalesi

Anahtar Kelimeler:

Ahlâk, Çalışma Ahlâkı, Protestan Çalışma Ahlâkı, İslami Çalışma Ahlâkı, İş Performansı

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, merkezi Avrupa’da bulunan çokuluslu bir şirketin üniversite-sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubu çalışanları oluşturmaktadır (N=312). Farklı dinlere ait çalışma ahlâkının iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmak için sözü edilen örneklemden elde edilen bu çalışmanın verileri Doğrulamalı Faktör Analizi, Açıklayıcı Faktör Analizi, Basit Doğrusal Regresyon ve Çoklu Regresyon Analizi yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre açıklayıcı faktör analizi yardımıyla öncelikli olarak İslami Çalışma Ahlâkının dört boyutu saptanmıştır. Bu boyutların tümünün iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bununla birlikte İslami Çalışma Ahlâkı iş performansını olumlu yönlü etkilemektedir. Buna karşın, araştırma bulguları, Protestan Çalışma Ahlâkının boyutlarından sadece çalışmanın gerekliliği, sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ve para ve zaman kullanımının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Ayrıca bulgular genel olarak Protestan Çalışma Ahlâkının da iş performansını pozitif etkilediğini ortaya koymuştur.

The Effect of Work Ethics Values on the Job Performance from the Standpoint of the Project Staff with Different Religious Beliefs

ARTICLE INFO

Received: 27.08.2019
Accepted: 23.10.2019
Available online: 12.02.2020
Article Type: Research article

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the effects of work ethics values on job performance in terms of employees with different beliefs. The sample of the research consisted of a project group personnel who are working for a common purpose and gathered for a temporary period as a result of university-industry cooperation of a multinational company

* Bu çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda 2018 yılında kabul edilen, ‘Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlâkı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi’ başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

Doi: <https://doi.org/10.30855/gjeb.2020.6.1.003>

** Sorumlu Yazar / Corresponding Author

Keywords:

Ethics, WorkEthics,
Protestant Work Ethics,
Islamic Work Ethics,
Job Performance

whose headquarter is located in Europe (N=312). Data of this study which have been obtained from the said sample in order to reveal the effects of work ethics of different religions on the work performance were analyzed by means of Confirmatory Factor Analysis, Explanatory Factor Analysis, Linear Regression, and Multiple Regression Analysis. According to the findings of the study, four dimensions of Islamic work ethics were determined primarily with the help of explanatory factor analysis. It has been presented that all of these dimensions have a positive and significant effect on the work performance. Besides this, Islamic work ethics affects the work performance positively. Nevertheless, the research findings show that of the dimensions of Protestant work ethics, only the necessity of working, success brought by the hard-working and use of money and time affect the work performance positively. Also, findings have generally showed that protestant work ethics affects the work performance positively.

1. Giriş

Gün geçtikçe birçok örgüt çalışma ahlâkı yaklaşımları konusu ile ilgili kamuoyunu bilgilendirmek için farklı yollara başvurmaktadır. Örgütlerin çalışma ahlâkı ile ilgili çaba göstermelerinin sebebi ise çalışma ahlâkına uygun hareket eden örgütlerin uzun vadeli bir başarıyı yakalayacakları ve performanslarını arttırabilecekleri yönündeki düşünceleridir. Buradan hareketle çalışma ahlâkı uygulamaları ile iş performansı arasında sıkı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Becker ve Huselid, 1999; Schwepker, 2001; Cullen, Parboteeah ve Victor, 2003; Peterson, 2002; Mittal, 2008; Fritz, Arnett ve Conkel, 1999).

Çalışma ahlâkı farklı kültür ve farklı toplumlarda değişiklik gösteren; çalışma hayatında uyulması zorunlu kuralları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışma ahlâkının toplumdan topluma değişen göreceli bir niteliğe sahip olduğu söylenebilir (Gök, 2008, s. 8). Çalışma ahlâkı dini inançlara bağlı olarak değişebilmektedir. Örneğin İslâmi Çalışma Ahlâkı ile Hristiyan Çalışma Ahlâkına sahip toplulukların çalışma ahlâklarının benzerlikleri olabildiği gibi farklılıkları da olabilmektedir. Fakat kişi niyetini önceleyen İslâmi çalışma ahlâkı, Hristiyan çalışma ahlâkından bu noktada ayrılmaktadır (Ali, 1988; Rice, 1999; Yousef, 2000; Yousef, 2001; Kutlu, 2011).

İnsanların ‘çalışma’ eylemine yükledikleri anlamlar olarak tanımlanabilecek çalışma ahlâkı kavramı çoğunlukla Weber tarafından geliştirilen Protestan Çalışma Ahlâkı (PÇA) kavramı ile özdeşleştirilmiştir (Özen, Çakar ve Kalemci, 2006). Weber, Protestanların sıkı çalışmayı, öz disiplini, dünyevi zevklerden kaçınarak tutumlu olmayı hayat tarzı olarak benimsediğini ve Protestanların bu tip özelliklerinin kapitalizmin, başta Batı olmak üzere, gelişimini tetiklediğini öne sürmüştür (Arslan, 2001, s. 231).

PÇA kavramına dayalı çalışmalar önceleri Batı’da yapılmış ve Batı kültürlerinin yüksek PÇA değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Weber yaptığı çalışma ile Protestanlığın değerleri ile ekonomik yaşam arasında bir bağ kurmuş ve kapitalizmin ortaya çıkışında Protestan inancının etkili olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Performans, iş görenin kendi iş tanımı çerçevesinde örgütü adına sergilemekte olduğu bir çıktıdır. Bu çıktının ortaya çıkarak, artabilmesi için bazı faktörlerin etkili olduğu ön görülmektedir. Yapılan bu araştırma ile incelenmekte olan bir diğer değişken olan çalışma ahlâkının performansı etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir.

İş Performansı, işi yapan bireyin veya grubun hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, nicel (miktar) ya da nitel (kalite) olarak katkıları (Celep, 2010) karşısında elde ettiği başarıdır. Bu başarı, çalışanın sahip olduğu “nitelik, inanç ve değerlerine” bağlı olmaktadır (Morillo, 1990).

Bireysel iş performansına etki eden unsurlar, bireyin kendi kişisel durum ve özelliklerinden kaynaklanırlar olabilir (Akdemir, 2004, s. 16). Örgütsel engeller kaynaklı, çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinin bozulması, aralarındaki işbirliğinin azalması, bireysel iş performanslarını azaltmaktadır (Yatkın, 2008).

Çalışmamızda, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâki değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu çalışma ile de farklı inanç sistemlerinin geleneklerinin çalışma ahlâkını belirleyen temel önemli değer yargıları tespit ederek, ahlâki temeller açısından aralarındaki temel farklılıkları ve günümüz işletme uygulamalarıyla benzerliklerini ortaya koymaktır.

2. Kavramsal çerçeve

2.1. Çalışma ahlâki kavramı

Çalışma ahlâki, bakış açısı antik çağlara kadar uzanan bir kavramdır. Eski Yunan ve Roma filozofları ticari faaliyetlere ve işletmeciliğe sıcak bakmazlardı. Nedeni ise bu tür faaliyetleri para kazanma hırsını, yalan, dolan karışmış sayarlar ve tüccarlarla oluşacak ilişkiler sonunda medeniyetlerinin yolsuzluklarla yozlaşacağını düşünürlerdi. Zaten aristokrasinin hâkim olduğu bu tür köleci medeniyetlerde el emeğine ve fiziki çabaya dayanan faaliyetler küçümsenir, ticari faaliyetler, iş, çalışma kölelerin ve alt sınıfların bir özelliği olarak bilinir, bu tutum ticari faaliyetlerin içerisinde sürdürülürdü (Arslan, 2001, s. 30). Buna karşın Aristoteles, diğer faaliyetlerin çoğundan ayrılarak iş hayatı ile erdem arasında, genel çehresi itibarıyla olumlu bir ilişki kurmuştur. Şüphesiz Aristo'da serveti ve ekonomik faaliyetleri bir amaç olarak görmemiştir ama kişinin zenginliğini en güzel biçimde kullanabilmesi için erdemli olması gerektiğinin altını çizmiştir. Üstelik Aristo'ya göre insanın mutluluğa erişebilmesi için temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi gerekmektedir ve bundan dolayı asgari düzeyde mal elde etmesi ve bunun için ekonomik faaliyetlerde bulunmasının zaruri olduğunu ifade etmiştir (Zaim, 2012, s. 31). Platon' da, insanlar arasındaki üç sınıfın sahip oldukları üç farklı erdemden sonra ortak olarak bir erdem daha olduğunu söyler bu da doğruluk ve adalet erdemidir. Bunun toplumsal olarak anlamı, herkesin kendi işinde gücünde olması, kimse kimsenin malına göz dikip yememesi, kendi malından da olmamasıdır. Bireysel boyuttaki anlamı ise, Platon'un deyişiyle, doğru veya adaletli insan, kendisine güvenilerek emaneten verilmiş bir altın ya da gümüşü zimmetine geçirmeyen, tapınakları soymayan, hırsızlık etmeyen, dostlarını ve devleti aldatmayan, yeminlerini ve sözlerini tutan, ana babasına bakan, Tanrılara saygısızlık etmeyen insandır. Bu özellikler, toplumdaki her sınıftan insanda ortak olarak bulunması gereken özelliklerdir. Fakat özetlemek gerektiğinde, Platon'a göre, iş dünyasında çalışma ahlâkının iki ana erdem vardır. Bunlar; ölçülülük ve doğruluktur (Yaran, 2008, s. 23).

Genel olarak çalışma ahlâki, bütün iktisadi faaliyetlerde dürüst, güvenilir, saygılı ve hakkı gözetir davranışları benimsemek ve toplumla ilişkilerde destekçi bir tavır sergilemektir. İş dünyasındaki bireylerin davranışlarına yol gösteren ahlâk standartlarının örgüt politikalarına, kurumlara ve davranışlara nasıl uygulanabileceği üzerinde durulmaktadır. Çalışma ahlâki, modern toplumlarda mal ve hizmet üretimiyle dağıtması sırasında organizasyonlarda ahlâk konusundaki standartların çalışanın davranışlarına uygulanırken nasıl bir yol izleneceği konusunu kapsamaktadır. Yani çalışma ahlâki, ahlâkın uygulanmalı şeklidir (Özgener, 2009).

Çalışma ahlâkının özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Miller, Woehr ve ve Hudspeth, 2002):

- Çok boyutlu bir yapıyı ifade etmektedir.
- Sadece belli bir mesleki grupla değil, çalışmayla alakalı faaliyetlerle ilgilidir.
- Doğuştan sahip olunamaz, öğrenilmiştir.
- Tutum ve inançlarla alakalıdır.
- Din kavramından bağımsızdır ve dini bir inanca bağlı olması gerekmemektedir.

Çalışma ahlâkından bahsedebilmek için doğru ile yanlışın arasında değişmeyen bir takım sınırlar olması ve başarımın ahlâki olmayan davranışları affettirmemesi gerekmektedir. Ekonomi alanındaki disiplin eksikliği hayatın farklı alanlarına da yansımakta ve toplum içindeki ahlâki çöküş durumunu

hızlandırmaktadır. İktisadi yaşamın çalışma ahlâkı değerlerinden uzaklaşması toplumun yaşayışı için tehlike oluşturmaktadır. Sorumluluk duygusunun farkına varılarak vicdanlara yerleşmesi için bahsettiğimiz ahlâki değerlerin her daim canlı tutulması gerekmektedir. Ancak bu durum organize olabilen, sorumluluk bilincine sahip gruplarla gerçekleştirilebilir (İşseveroğlu, 2001). “Ekonomik faaliyetlerin, ahlâki ilkeler içinde yürütülmesi toplumun ahlâkiliğinin en önemli göstergelerinden birisidir. Çalışma ahlâkı kamu hayatının vazgeçilmezidir” (Durkheim, 1986, s. 19).

2.1.1. Hristiyan inanç sistemine göre çalışma ahlâkı

İnanç sistemlerinin çalışma ahlâkının ve iş hayatının şekillenmesinde büyük payı vardır. Özellikle sanayi devrimi öncesinde çalışma ahlâkı, gelenekler ve dini değerler üzerinden kurgulanan bir kavramdır. Bundan dolayıdır ki dinler, çalışma ahlâkını şekillendirip, gelişimini sağlayan ana faktördür (Zaim, 2012, s. 32).

Hristiyanlık çalışma ahlâkında önemli etkisi olan bir semavi dindir. Hristiyanlık öncelikle köleler arasında yayılan bir dindi, ilk zamanlarında kilise zenginlik ve ticarete şüpheyle bakmış, ticari faaliyetleri ahlâk açısından kabul edilebilir bulmuşsa da, para hırsı, sahtekârlık ve lüks tüketime karşı uyarılar da bulunmamayı ihmal etmemiştir. Ticareti, insanların birbirlerinin eksiklerini gidermeleri açısından bir hizmet olarak görmüş ve Hristiyan tüccarların, Hristiyan olan ve olmayanlara karşı dürüst olmalarını, aynı çalışma ahlâkı standartlarını uygulamalarını vaat etmişlerdir. Bu özellik evrensel bir çalışma ahlâkı oluşturmada Hristiyanların bir katkısı olarak görülebilir. Orta çağ boyunca kilisenin çalışma ahlâkı üzerindeki düzenlemeleri çalışma faaliyetlerini sınırlayıcı bir etki yapmamıştır ancak faiz yasağı kilise ile ekonomi dünyası arasında gerilim yaratmıştır (Bakirov, 2005, s. 25). Bu gerilim Protestan mezhebinin ortaya çıkışı ile sönme eğilimine girmiştir. Çünkü Protestanlıkta sermaye koyan kişinin faiz hakkı dinsel açıdan uygun sayılıp yasal hale getirilmiştir (Özgener, 2009, s. 58).

Çalışma ahlâkı üzerinde hristiyanlığın önemli bir etkisi olup, çalışmayı bireyin eksiklerini giderebilmesi açısından bir araç olarak görmüştür. Hristiyanlıkta çalışma ahlâkının kaynağı kutsal kitap (eski ve yeni ahit) olarak gösterilmektedir. Hristiyanlık'ta önceleri olumlu olarak bakılmayan ticari faaliyetler zamanla değer kazanmış ve mal edinme zenginleşme teşvik edilmiştir. Fakat buna rağmen dünya zevkleri için zenginleşme asıl ulaşılması gerekli nokta olarak gösterilmemiştir. Ayrıca lüks yaşama sınırlandırma getirilmiş iş yaşamında para kazanmak kadar cömert ve dürüst olmanın, israfa yönelmemenin, toplumun yararına çalışmanın da önemine vurgu yapılmış altı çizilmiştir. Diğer taraftan kapitalizmin temeli olduğu düşünülen Protestan mezhebi kapitalist düşüncenin zamanla ortaya çıkardığı sosyal problemlerin, gayri insani çalışma koşullarının, emeğin ve çalışanın sömürülmesinin karşısında durmuştur. Buna göre hem zengin olmak için çalışan hem de toplumun yararını düşünen kişi erdemli çalışma ahlâkına sahip kişidir şeklinde tasvirlemiştir (Zaim, 2012, s. 37).

Batılı bilim adamları çalışma ahlâkının doğuşunu ve gelişmesini Batı dünyasındaki değişen ekonomik ve dini ortamlara bağlanmaktadır. Avrupa ve daha sonra da ABD'deki ekonomik genişlemenin yeni ekonomik girişim çeşitleri yarattığını ve müteakabinde iş doğasını ve anlamını değiştirdiğini iddia etmektedirler. 18. yüzyılda endüstriyel kapitalizm ortaya çıktığı zaman, çalışanların yeni iş talepleri ile karşı karşıya kaldığını ve kendilerine neden bunu yapmaları gerektiğini sorduklarını savunmaktadır. Zuboff, yanıtın çalışanlardan ziyade işverenlerden geldiğini belirtmiştir. İşverenler, çalışanın bedeninin yanında ruhunu da içine alan üretken davranış kuramı aramaktadırlar. Çalışma ahlâkının kavramsallaştırılmasının yeni örgütlerin yönetimini kolaylaştırmak için gerekli olduğunu savunmaktadır (Zuboff, 1983).

Protestan Çalışma Ahlâkı kavramına dayalı çalışmalar önceleri Batı'da yapılmış ve Batı kültürlerinin yüksek Protestan Çalışma Ahlâkı değerlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Weber yaptığı çalışma ile Protestanlığın değerleri ile ekonomik yaşam arasında bir bağ kurmuş ve kapitalizmin ortaya çıkışında Protestan inancının etkili olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada da Hristiyan inancı değerlerinin Protestanlık inancının değerleriyle örtüştüğü görülmüş, Protestan çalışma ahlâkı değerleri Hristiyan çalışma değerleri olarak kabul edilmiştir.

Çalışma ahlâkı kavramı, ‘Protestant Work Ethic and the Spirit of Capitalism’ adlı çok disiplinli bir yaklaşımla yazdığı eserinde Weber tarafından detaylı olarak ele alınmıştır. Weber bu eserini yazarken

din, siyaset ekonomisi, hukuk ve diğer sosyal bilimlerden etkilenmiştir. Protestan çalışma ahlâkı kapitalizme meşruluk sağlarken, üretim eylemine ahlâki bir temelde getirmiştir. Protestan çalışma ahlâkının yaygınlaşmasını toplumların ekonomik olarak gelişmesine bağlayan çalışmalar da mevcuttur.

Ekonomik hayat ve din arasındaki ilişkinin varlığına vurgu yapan en önemli eserlerden biri olan bu çalışmaya göre; dini olaylar ile ekonomik olaylar karşılıklı olarak birbirine bağlıdır. Protestanlığın Kapitalizmin ilerlemesinde itici unsur olduğunu savunmuştur (Weber, 1985, s. 79).

Protestan çalışma ahlâkının, dört temel esası öğütlediği söylenebilir:

1. Rasyonel ve akılcı olmak.
2. Bireyciliği esas almak.
3. Çok çalışmak.
4. Tasarruf ederek teşebbüsçü olmak

Weber'in "Protestan Ahlâkı ve Kapitalizm Ruhu" çalışması bir tarafta Protestan dini değerleri ve diğer tarafta ekonomik faaliyetlerin ayırt edici ideolojisi arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Luther'in laik dünyada Hristiyanların iyi işler yapma çağrısı fikri kesinlikle kapitalist ekonomik faaliyetleri cesaretlendirmiştir, ancak Weber sofu Kalvinizm içerisinde bu fikirlerin acımasız uzantısının özellikle önemli olduğunu savunmuştur. Kalvinist inanışlar, seçilenlerden biri olsalar bile Tanrıya değil, insanları kaderciliğe değil, kendilerine ve dünyanın geri kalanına kanıtlamanın psikolojik ihtiyacına yönlendirmiş önceden emredilmiş sonuçlardır. Katoliklerin ahireti derin düşünmesini ve ruhi deneyim ve ifa için arena olarak dünyaya karşı kendisini yönlendirmesini reddederek protestanlık kapitalizmin o zamanki ortaya çıkan inançlarının gelişimi için verimli bir zemin sağlamıştır.

Weber Protestan inancı ile kapitalizmin yükselmesi arasında bir ilişki kurmaktadır. Protestan ahlâkı sıkı çalışma ve değer yaratmanın önemi ile dünya zevklerinden kaçınarak tutumluluğun gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Weber bu değerler sisteminin kapitalizmin oluşabilmesi için gerekli şartları taşıdığını belirtmiştir. Bu çerçevede Protestanlar yaratmış oldukları refahı harcamamış, yatırıma dönüştürmüşlerdir. Böylece kapitalizm Batı Avrupa ve kısmen ABD'de ortaya çıkmıştır. Diğer bir açıdan bakıldığında Protestan inancı Katolik kilisesinin uzun yıllar boyunca oluşturmuş olduğu hiyerarşik sosyal ve dini yapıyı kırarak, bireyin hareket alanını ve özgürlüğünü genişletmiştir (Hill, 2002, s. 88).

Weber tezinde, kapitalizmin gelişmesini özellikle dini kökenlerin ön plana çıkmasıyla geliştiğini savunmaktadır. Weber, Batı'da var olan yasal düzenlemelerin ve iktisadi yaşamdaki değişimlerin yalnız başına açıklayıcı olamayacağını, Protestan inancının sahip olduğu değerlerin de kapitalizmin gelişmesine katkıda bulunduğunu savunmuştur. Bahsi geçen değerler; sıkı çalışma, öz disiplin, bireyin kazancını yeniden yatırıma dönüştürmesi, zamanın dikkatli kullanımı, yaratıcı yenilik, kişisel dürüstlük, ve sadece Tanrı'nın ödüllendirilebileceğine olan güçlü inançtır (Jones, 1996). Protestan çalışma ahlâkının boyutları aşağıdaki gibi açıklanabilir:

Tablo 1
PÇA'nın Boyutları

Boyutlar	Tanımı	Tipik Önergeleri
Çalışmanın Gerekliliği	Çalışmanın önemine ve çalışma aşkına inanç	Benim için her zaman çalışabilmek çok önemlidir
Sıkı Çalışma Başarıyı Getiririr	Çok çalışmanın erdem olduğuna inanç	Eğer sıkı çalışırsanız, başarılı olursunuz. Kişi yalnızca çok çalışarak, hedeflerine ulaşabilir
Boş zamana yönelik Olumsuz Tutumlar	Serbest zaman yanlısı olarak çalışma olmayan eylemlere ilişkin tutum ve inançlar	Eğer daha fazla boş zamanım olsaydı, hayat daha anlamlı olurdu. İnsanların dinlenmeye ayırmak için daha fazla boş zamanları olmalıdır
Sadelik ve Zevklerden Uzak Durmak	Harcamalardan kısarak sermaye oluşturmak	Kişi gereksiz lüksten kaçınır. Servetinden kendine hiçbir fayda sağlamaz

2.1.2. İslâmi inanç sistemine göre çalışma ahlakı

Çalışma ahlâkı konusunda ki en temel prensipler, kaynağını dinden almaktadır. Gerek Hristiyanlık, gerek Musevilik ve gerekse İslâm inancında çalışma hayatını düzenleyen birçok ahlâki prensip bulunmaktadır. İslâmiyet de çalışma ahlâkının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir (Aktan, 1999).

İslâm dini dünya ve ahiret hayatı olarak insan hayatının iki boyutta ele alıp ticareti ve nafaka kazanmayı bir tavsiyeden ziyade görev olarak belirlemiştir. Bunları yaparken Allah'ın insanları her daim gördüğü ve şah damarlarından daha yakın olduğunu hatırlatıp yaptıklarından dolayı hesaba çekilip, ödüllendirilip veya cezalandırılacağı, O'nun koyduğu kurallara uyulmasının dünya ve ahrette mutluluk getireceğini vurgulamıştır (Zaim, 2012, s. 38).

İslâm'ın amaçları öncelikli olarak materyalist olmayıp, insanlığın iyiliği ve iyi bir yaşam gibi kardeşlik, sosyal ve ekonomik adalet gibi manevi ihtiyaçların da karşılanmasına dayanmaktadır (Chapra, 1992). İslâmi anlayışa göre çalışma kavramı; bireye bağımsızlık, öz saygı, tatmin, başarı, mutluluk, gurur ve iş gelişimi sağlamaktadır. Bunun toplumun ve refahın artmasına neden olduğunu ileri sürülmektedir (Ali, 1988). İslâmi çalışma ahlâkını; çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlâki olarak sorumlu davranma başlıklarında özetlemektedir. Buna göre, çok çalışma, zamanlamalara dikkat etme ve süreklilik önemlidir (Ali, 2005). Ayrıca çalışmanın bir sonuç değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkiler için araç olarak görülmesi, kendini işe ve iş yaratıcılığına adanmanın erdem olarak görülmesi, adalet ve cömertliğe önem verme gibi ilkelerin ön planda olması gerekliliği ifade edilmektedir (Naresh ve Raduan, 2010). Bu bağlamda, İslâm kültüründe çalışma yaşamı denince, bir taraftan insanın ruhuna ahlâki manada derinlik katabilmesi, diğer taraftan da da kişinin dünya ile ilişkisi kesilmeden, çalışma yaşamına girerek, gelir kazanması amaçlanmaktadır (Kitagava, 1985).

İslâmi çalışmada da, bireysel ve ya toplumsal hayatta dengenin sağlanması açısından bir erdem olduğu ifade edilmektedir. Ancak, İslâmi çalışma anlayışındaki çalışma, Protestan anlayıştaki; çalışmanın bir değer olduğu ilkesinden farklılık göstermektedir. Weber, İslâmiyette, Protestan anlayıştaki gibi kapitalizmin ruhunun olmamasını, Müslüman toplumlarının sahip olduğu tasavvuf geleneğinin etkisine bağlamaktadır (Arslan, 2001, s.322).

“İslâmi Çalışma Ahlâkı” çalışma ile alakalı bir yönelimdir. Çalışma, bireyin hem ihtiyaçları ile ilgili bir erdem, aynı zamanda da özel ve sosyal hayatta denge sağlanabilmesi için gerekli olan unsurlardan biridir. İslâmi Çalışma Ahlâkının temeli bireyin kendini gerçekleştirebilmesine yöneliktir. Temel dayanağı ve kaynağı Kur'an'dır (Ali, 1992).

Müslüman toplumların ahlâki değerleri Kur'an ve sünnet tarafından belirlenmektedir. İslâmiyet'in temelini maddecilik olmadığı, daha çok kardeşlik ile beraberliği önemseyen “iyi insan olmak”, “iyi yaşamak”, “sosyo-ekonomik adalet” ve “madde ve ruh arasındaki denge”yi öne çıkarmaktadır (Rice, 1999).

Hem genel çalışma ahlâkının hem de İslâmi Çalışma Ahlâkının mesleğe ve meslektaşına, topluma ve müşteriye, son olarak da mala ve hizmete yönelik üç temel alanından bahsetmek mümkündür. Buna göre işçi, işinin hakkını vererek işveren işe çalışanın hakkını vererek meslektaşlarına karşı güven aşılmalıdır. Aynı şekilde meslek erbabı, müşteriyi sömürülecek bir değer olarak değil, ihtiyacını gidermeye çalışan biri olarak görmelidir. Yine verilen hizmetin ve üretilen malın kalitesi ile maddi ve manevi değerlere zarar vermemesi, çalışma ahlâkının gereklerindedir. Çalışma ahlâkının bu üç ilkesine aykırı tutum ve davranışların ahlâki olduğundan bahsetmek mümkün değildir. Çalışma hayatında gevşeklik (tembellik-pasif direniş-işten kaytarma), aldatma (yalan- ihalelere fesat karıştırma -hileli satış) ve haksız kazanç (yolsuzluk- rüşvet-vergi kaçırma) gibi metodik zararların yanı sıra uyuşturucu, kumar (belli birödeme yapma karşılığında ekonomik kazanç vaat eden her türlü şansa dayalı oyun ve çekilişler) ve fuhuş (muzır neşriyat, kadın ve çocuk ticareti) gibi aile yapısını yıkması nedeniyle toplumun temellerini tehdit eden kötü alışkanlıkların ticaretini yapmanın akıl ve vicdanla anlaşılır hiçbir yanı yoktur. Zaten bahsi geçen bu kötü tutum ve fiiller, topluma verdikleri zarar nedeniyle tüm dünyada genel ahlâka aykırı kabul edilerek yasa tarafından ya yasaklanmış, ya da en aza indirgenecek düzenlemelere konu olmuştur (Karagül, 2012).

İslâmi Çalışma Ahlâkının özü PÇA'dan köklü bir şekilde farklıdır. Her ikisi de iş dahililiyeti

üzerine bir vurgu yapmasına ve kutsal bir çağrı olarak çalışmasına rağmen, İslâmi çalışma ahlâkı Protestan Çalışma Ahlâkında açıkça vurgulanmamış boyutları kapsamaktadır. Özellikle, ahlâk ölçüsü olarak sonuçtan ziyade niyet üzerinde İslâmi Çalışma Ahlâkında bir vurgu söz konusudur (Ali, 2005, s. 53-5).

Hristiyanlık ve İslâmiyet birçok yönden de birbiri ile ilişkilidir. İki din, dürüstlük, doğruluk, başkalarının haklarını şansa bırakmamak, güvenilirlik, gibi önemli ahlâki ilkeler konularında ortak bir çizgide buluşmakta ve bugünün iş hayatına etki etmektedir. İslâmi Çalışma Ahlâkında Protestan Çalışma Ahlâkının temelinde olmayan bazı temel öğeler vardır ve bu öğeler İÇA'nın çalışma eylemine yüklediği anlamı bir hayli etkilemektedir. Öncelikle İslâm'ın benimsediği sosyo ekonomik sistem içinde, faiz, vergilendirme, refah dağılımı, adil ticaret ve tüketim gibi belirgin ekonomik değişkenler çok daha kapsamlı olup, İslâm bu kapsam dâhilinde bir yaşam programı sunmaktadır (Rice, 1999).

İslâmi Çalışma Ahlâkı, işyerinde inananların katılımını ve dâhil oluşunu şekillendiren ve etkileyen bir durumu ifade etmektedir. İşin bir kişinin ihtiyaçları ışığında bir erdem olduğunu ve kişinin bireysel ve sosyal hayatında denge kurmak için bir gereklilik olduğunu ifade etmektedir. Kavram kökeni, Kur'an'da ve İslâm dininin peygamberinin sözlerinde ve uygulamalarında. İşin İslâmi düşüncedeki önemi kısa ve öz bir şekilde Kur'an da vurgulanmaktadır. Bu itibarla, insanların tasarladıkları amacına ulaşmalarını sağlayan iş ve bağlılıktır (53/Necm, 39); “İnsanoğlu hiçbirşeye sahip olmayabilir ancak gayret ettikleri şeye sahiptir.” Kur'an özellikle ve açık bir şekilde çalışma muamelelerinde sahtekârlığı yasaklar (27/Neml, 9; 2/Bakara, 188; 9/Tevbe, 34): “*adil bir denge ile ölç ve tarttığın zaman elinden geleni yap*”; “*adaletli bir şekilde ağırlığı belirle ve dengede yetersiz kalma*” ve “*zenginliğini yanlış araçlar ile kendi içinde tüketme, sen bilirken insanların mal varlığının bir kısmını yanlış bir şekilde tüketebilecek makamlara erişmeye çalışma.*” Dahası, Kur'an piyasada faaliyet gösteren herkesin sorumlu davranışını ve ticareti açık ve net bir şekilde desteklemektedir (Nasr, 1984).

İslâmdaki çalışma ekonomik yönüne ek olarak, ahlâki, psikolojik ve sosyal (ilişkisel) boyutlara sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma faydalı ve anlamlı olmak zorundadır. Yani, gurur ve değerli ve dengeli bir yaşam için bir kaynak olarak hizmet ederken büyük ölçüde başkalarına ve topluma faydalı olmak zorundadır. Genel olarak, İslâmi çalışma ahlâkı dört ana kavram üzerine inşa edilmektedir: çaba, rekabet, şeffaflık ve ahlâki açıdan sorumlu davranıştır. Bu kavramların varlığında minimum sınırlama ya da hiçbir sınırlama olmaksızın bir ortamda iş yapmanın eninde sonunda daha yüksek performans ve refah ile sonuçlanacağını ifade etmektedir. Çaba, kendine ve topluma hizmet etmek için gerekli bir İslâmi Çalışma Ahlâkı içeriği olarak görülmektedir. Yani, verimli çalışma bir kişinin kendisi ve ailesi için makul yaşam standartları elde etmesini sağlarken, sosyal ve ekonomik sorunları en aza indirmektedir. Önemli olan şey şudur, İslâmda çaba en yüksek düzeyde tutulmaktadır. Bu dört kavramın eş zamanlı var olması, birey ve topluma dengeli bir fayda sağlar. Bu Kur'an da önemle belirtilmektedir (62/Cuma, 10): “*yeryüzüne yayılın ve Allah'ın ihsanını arayın.*” Çaba ve rekabet başkaları üzerinde hiçbir kasti zarar vermeyecek bir şekilde yürütülmesi zorunludur. İşlerini ahlâki açıdan kabul edilebilir bir şekilde yapanlara saygı gösterilmektedir (49/Hucurat, 13) der ki “*Allah katında en iyiniz ahlâki en iyi olanınızdır*” (Ali, 2005, s. 53-5).

Özet olarak; İslâmi Çalışma Ahlâkı işin zorunlu bir faaliyet olduğunun ve insanoğlunun ihtiyaçlarının ışığında bir değer ve kişinin bireysel ve sosyal hayatında bir denge kurma ihtiyacının altını çizmektedir. Çalışma bir kişinin bağımsız olmasını sağlar ve öz-saygı, tatmin ve memnuniyet kaynağıdır. Çalışma üzerindeki başarı ve ilerleme sıkı çalışmaya ve işe duyulan bağlılığa bağlıdır. Aynı zamanda işe olan bağlılık toplum ve sosyal refahı geliştirmek için bir istek içermektedir. Bireyler işlerine bağlı olursa ve servet birikiminin ahlâki olmayan yöntemlerinden kaçınırsa, toplumda daha az sorun olacaktır. Yaratıcı iş ve işbirliği sadece mutluluk kaynağı değildir aynı zamanda soylu eylemleri olarak görülmektedir.

2.2. İş performansı

Performans, bir iş görenin belli bir zaman içinde kendisine verilmiş olan görevi ifa etmek suretiyle elde etmiş olduğu sonuçlardır. Elde edilen bu sonuçlar pozitifse, çalışana verilen görev ve sorumlulukların başarılı olarak gerçekleştirildiği ve böylelikle yüksek performansa sahip olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlar negatifse, iş görenin başarısız olduğu ya da performansının düşük olduğu

anlaşılabilir (Özgen vd., 2002, s. 209).

Hızla değişen ve gelişen çevre koşullarına uyum sağlayabilme ve belirsizlik ortamında rekabet üstünlüğü elde etmede en önemli kaynak kabul edilen insan faktörü ve bu kaynağın performansının etkin ve verimli biçimde yönetilmesi örgütlerin varlıklarını başarı ile sürdürebilmelerini sağlamaktadır. Bu açıdan, çalışan bireyin iş performansının örgüt ve grup performansına olan olumlu katkılarının farkına varan örgütler, iş performansını geliştirmek istedikleri temel dinamiklerden biri olarak kabul etmişlerdir (Sonnentag ve Frese, 2002, s. 20). Örgütlerin amaçlarına ulaşmadaki temel başarı seviyelerinin ölçülmesinde etkili olan iş performansı (Chen ve Silverthorne, 2008) akademik yazında, dinamik ve çok boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Bireysel iş performansında etkin ve verimli çalışma, örgütsel hedefler doğrultusunda belirlenen temel performans kriterlerinde öne çıkmaktadır (Beaton vd., 2009).

İş performansının etkilendiği birçok örgütsel veya davranışsal etken bulunmaktadır. Çalışanların etkilenmiş olduğu davranışsal faktörler genel olarak yönetimin tutumu, çalışma arkadaşlarıyla yakınlığı, iletişim ve iş birliğidir (Mansi ve Levy, 2013). Örgütsel faktörlerde ise, çalışma ortamındaki gürültü, yüksek ya da düşük sıcaklık, dar çalışma alanı, doğal ışık eksikliği ve havasızlık ve gibi faktörlerdir (Rahman ve Badayai, 2012). İşgörenin başarılı olması ya da üstün performansla çalışması farklı faktörlerden etkilenmektedir. Bu etmenler bireylerin kişisel becerileri (anlama, fiziksel görüntü, konuşma, resim, görsellik, yazma, müzik vb. gibi) ile kişinin bu becerilerini beğendirme, sergileme arzusunun derecesidir. Performans, bir görevi yerine getiren personelin, topluluğun ya da işletmenin hedeflerine ulaşmada nereye gelebildiğinin, nitel ve nicel olarak belirlenmesidir. Verim gücünü etkileyen ana etmen hedefleridir. Hedef olmazsa ne çalışanın ne de örgütün yaptığı işin başarılılığı ölçülememektedir. Bu durumda yapılan çalışmalar anlamsızlaşmaktadır. Performans kamu yönetiminde kişinin herhangi bir çalışmasındaki başarı seviyesi olarak anlatılmaktadır. İş yerinde kişisel verim gücü bireye verilen işi o iş için uygun görülen kabiliyet ve özellikler çerçevesinde, ne derece yaptığını ifade etmektedir (Uzoğlu, 2011).

2.3. İş performansının boyutları

İş performansı boyutlarıyla ilgili birçok araştırma yapılmıştır ve boyutlarla ilgili birkaç yaklaşım mevcuttur. Yapılan araştırmalar sonucunda iş performansının genellikle iki temel davranış boyutunda incelendiği görülmüştür. İş performansı ile ilgili en temel yaklaşım Borman ve Motowidlo'ya (1993) aittir. İş performansı ile alakalı iki çeşit çalışan davranışı tanımlamışlardır. Bunlardan ilki rol içi (görev) ile rol dışı (bağlamsal) performans davranışlarıdır. Bahsi geçen rol içi iş performansı ve rol dışı iş performansı, örgütsel davranış çalışmaları açısından oldukça önemlidir ve bu iki davranış türünün farklı şekillerde örgütün etkililiğine fayda sağladığı varsayılmaktadır (Kurt, 2013, s. 7).

İş performansının, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki ana unsurdan oluşan çok boyutlu davranışsal bir kavram olduğuna dair alan yazında yaygın bir kabul mevcuttur.

Görev performansı (rol içi iş performansı): çalışanın, örgütün kendisinden beklediği daha önceden belirlenmiş gereklilikleri ve görevleri yerine getirmesidir (Lin vd., 2011). Görev performansı bireyin, işin gerektirdiği görevleri ne kadar iyi yansıttığıyla ilgilidir (Borman ve Motowidlo, 1997). Yapılan tanıma göre görev performansının mal, hizmet ve fikir üretmeyle doğrudan ilişkili ve örgütün teknik yapısına destek sağlayan bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Bağlamsal performans (rol dışı performans) : İş performansının ele alınan diğer bir boyutu da rol dışı iş performansıdır. İş performansı sadece görevlerden değil, bağlamsal unsurlardan da (kişilerarası ve motivasyonla ilgili bileşenler) oluşur (Campbell, 1990). Borman ve Motowidlo (1993) rol dışı iş performansının kavramsal olarak örgütsel vatandaşlık davranışına benzediğini belirtmişlerdir. Bağlamsal performans, örgütün çekirdek teknik süreçleri aracılığıyla katkıda bulunmaz, ancak teknik özün işlev göstermek zorunda olduğu daha geniş örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı sürdürür. Sosyal ve örgütsel ağın uygulanabilirliğini destekleyen ve teknik özün gömülü olduğu psikolojik iklimi geliştiren faaliyetleri, başkalarına yardım etme ve işbirliği yapma; kişisel olarak uygun değilken bile örgütsel kurallara ve prosedürlere uyma; örgütsel hedefleri destekleme ve savunma; kendi görevlerini başarılı bir şekilde tamamlamak için gerektiği zaman ekstra heves sürdürmek ve işin resmi olarak bir parçası olmayan görev faaliyetlerini yerine

getirmek için gönüllü olmak gibi faaliyetleri içermektedir.

3. Araştırmanın metodolojisi

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Bu çalışmada günden güne iş örgütlerinde önem kazanan çalışma ahlâkı uygulamalarının iş performansını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu çalışma olması gereken ya da evrensel bir ahlâk (etik) değer sistemi ortaya koyma iddiasında değildir. Sadece modern iş yaşamında belirleyici olan davranışlara yön veren temel değer sistemlerinin anlaşılmasında farklı ahlâk anlayışlarının rolünü ve iş performansı üzerindeki etkilerinin tartışılmasını amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın sorunsalı farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlâkı değerleri iş performansını nasıl ve ne yönde etkilediğidir.

3.2. Araştırmanın yöntemi

Araştırma yöntemi kısmında örneklem, ölçekler, model ve hipotezler, araştırmanın varsayımları ve veri analiz yöntemlerinden oluşmaktadır. Araştırmada veriler alan araştırması yöntemi ile anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket 4 bölümden ve toplam 43 ifadeden oluşmaktadır. Bu demografik bilgileri içeren giriş bölümü hariç, 1 ile 5 arasında değişen beşli likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Anketin ilk bölümünde katılımcılara çalışmanın amacı, bilgilerin gizliliği ve çalışma ile ilgili bilgiler verilmiştir. Bu ilk bölümde katılımcılara, yaş, eğitim, gelir durumu, din, milliyet, görev, sektör, çalışma süresi ve medeni durumları ile ilgili demografik bilgiler sorulmuştur. Çalışmada, üç ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ikisi çalışma ahlâkını, biri ise çalışma performansını tespit için kullanılmıştır. Protestan Çalışma Ahlâkı ölçek için, Mirels ve Garrett (1971) tarafından geliştirilen “PÇA Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert Tipi ölçme düzeyindedir. Buna göre, maddelerde yer alan ifadeler, (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir.

Mirels ve Garrett’in (1971) geliştirdiği PÇA ölçeğinin 5 alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlara göre 4-7-18 nolu sorular birinci boyutu; 1-8-12-16 nolu sorular ikinci boyutu; 5-10-13-17 nolu maddeler üçüncü boyutu; 6-9-11-15 nolu maddeler dördüncü boyutu; 2-3-14 nolu maddeler beşinci boyutu oluşturmaktadır. İlk boyut çalışmanın gerekliliği, ikinci boyut sadelik ve zevklerden uzak durma, üçüncü boyut sıkı çalışmanın başarıyı getireceği, dördüncü boyut boş zamana yönelik olumsuz tutumlar ve beşinci boyut para ve zaman kullanımını vurgulamaktadır. Funham (1990), yapmış olduğu çalışmalarda sıkça kullanılan bu ölçeğin güvenilirliğinin literatürdeki diğer çalışmaları desteklediğini ifade etmiştir. Bu ölçeğin güvenilirliği (Cronbach’ Alpha) 0,75 olarak hesaplanmıştır. Bu katsayı Nunally (1978) göre 0.70’in üzerinde olduğundan bilimsel açıdan yeterlidir.

İslami Çalışma Ahlâkının ölçülmesi için ise, Ali (1988) tarafından geliştirilen “İslâmi Çalışma Ahlâkı Değerleri Ölçeği (İÇA)” kullanılmıştır. Ali (1988) İslâmi Çalışma Ahlâkını ölçmek için bir yapı geliştirmiştir. Ölçü 46 ifadeyi içermektedir ve güvenilirliği ve geçerliliği saptanmıştır. Ölçümün geçerliliği ve güvenilirliğinin kanıtı olarak birkaç ülkede müteakip deneysel çalışmalar yürütülmüştür. İslâmi çalışma ahlâkı yapısı İslâm’da çalışma ahlâkının özünü ifade etmektedir. 17 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Bu ölçek, 5’li likert tipi (1) kesinlikle katılmıyorum ile (5) tamamen katılıyorum arasında değerlendirme içermektedir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,89 iken araştırmacılar tarafından bulunan katsayı ise 0,90 dır. Bayırlı ve Şentürk (2015) tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan İÇA ölçeğinin tek boyutlu olduğu araştırmalarda da desteklenmiştir. Bu çalışmada İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin güvenilirliği 0,85 olarak hesaplanmıştır.

İş Performansı Ölçeği, farklı yazarların ölçeklerinden yararlanılarak geliştirilmiştir. İş Performansı ölçeğinin ilk dört maddesi Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen, diğer üç maddesi Fuentes, Saez, Montes (2004) ve Rahman ve Bullock (2005) tarafından geliştirilen ölçek olup, toplam 7 ifadeden oluşmaktadır (Şehitoğlu, 2010). Ölçeğin yapısına bakıldığında faktör analizi yapılmış ve tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu ölçekte de 5’li likert tipi değerlendirme yapılmıştır. Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçeğin dört maddesi geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları

yapıldıktan sonra kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiş ve ölçeğin tek ya da çok faktörlü olup olmadığı araştırılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. İş Performansı Ölçeğinin bu çalışmada güvenilirlik katsayısı 0,76 olarak hesaplanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach'ın Alfa değerinin, 0,894 gibi bir değer çıktığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre, anketin güvenilirliğinin % 89,4 gibi yüksek ve kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir. Boyutlar açısından bakıldığında; Protestan çalışma ahlâkı ölçeğinin 0,754, İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin 0,853 ve iş performansı ölçeğinin 0,759 gibi iyi derecede güvenilirlik düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

3.3. Araştırma hipotezleri

Çalışmamızda 11 hipotez yer almaktadır. İlk 6 hipotez PÇA ile, iş performansı ve boyutları arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Son 5 hipotez ise, aynı ilişkiyi İÇA ile kurmaktadır.

Hipotez 1: Protestan çalışma ahlâkının çalışmanın gerekliliği boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Protestan çalışma ahlâkının sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 3: Protestan çalışma ahlâkının sadelik ve zevklerden uzak durma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 4: Protestan çalışma ahlâkının boş zamana yönelik olumsuz tutumlar boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 5: Protestan çalışma ahlâkının para ve zaman boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 6: Protestan çalışma ahlâkı iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 7:İslâmi çalışma ahlâkının özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 8:İslâmi çalışma ahlâkının kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 9:İslâmi çalışma ahlâkının kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma boyutu iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 10:İslâmi çalışma ahlâkının erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adanma iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 11:İslâmi çalışma ahlâkı iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

3.4. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Avrupa'daki çokuluslu şirketlerde üniversite-sanayi işbirliği kapsamında ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubunun çalışanları oluşturmaktadır. Ancak çalışmada bütün proje grubu çalışanlarına erişmek maliyet, coğrafi ve zaman kısıtı bakımından mümkün görünmemektedir. Bu nedenle çalışmada örneklem seçimine gidilmiştir.

Araştırmanın örneklemini, merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketin üniversite-sanayi işbirliği yapması sonucu ortak bir amaç doğrultusunda çalışmakta olan ve geçici süre ile bir araya gelmiş bir proje grubu çalışanları oluşturmaktadır. Bu proje grubuna dahil olan yaklaşık 600 çalışan, kendi ülkelerinde yaşamakta ve dolayısıyla farklı milliyet, kültür, din ve sektörde çalışan bireylerden oluşmaktadır.

Bu çalışmada özellikle farklı milliyete ve dine sahip olan çalışanların çalışma ahlâkının iş performansına etkisinin ortaya konması amaçlandığından bu proje grubu çalışanları, araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Örneklem hacmi, %95 güven aralığında $N=600$, $z=1,96$, $p=q=0,5$ ve $d=0,05$ alınarak minimum örneklem hacmi, $n=234$ olarak hesaplanmıştır.

3.5. Araştırmanın bulguları

3.5.1. Demografik değişkenlerle ilgili bulgular

Bu örneklemede katılımcıların ağırlıklı olarak Türk ve Alman milliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Din gruplara bakıldığında katılımcıların % 37'si Müslümanlardan oluşurken; Hristiyanların oranı % 20,7'dir. Araştırmaya katılan çalışanların ağırlıklı yaş gruplarının 18-25 ve 41-65 yaş arası, % 54,2'si erkek % 45,8'i kadın katılımcılardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların % 47,8'i lisans, % 40,7'si lisansüstü düzeyde eğitimi tamamlamış kişilerden oluşmaktadır. Oldukça yüksek bir eğitim düzeyine sahip olduğu söylenebilir.

3.5.2. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili bulgular

3.5.2.1. Protestan çalışma ahlâkı (PÇA) ve İslâmi çalışma ahlâkına (İÇA) dair DFA sonuçları

Araştırmada kullanılan boyutların (PÇA ve İÇA), VAO (Average Variance Ratio) değerinin kabul edilebilir en küçük değer olan 0,50'yi geçmesi ve faktör yüklerinin de önerilen 0,50 faktör yüküne sahip olması nedeniyle yakınsak geçerliğin sağlandığı belirtilebilir.

3.5.2.2. İş Performansına ilişkin DFA sonuçları

İş performansına ilişkin ölçeğin VAO değerinin 0.50 üzerinde olması ve faktör yüklerinin de 0,50; yani istenilen asgari koşulları sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla önceden belirlenen boyutların doğrulayıcı faktör analizine yakınsak geçerliliğinin test edildiği ve doğrulandığı söylenebilir.

3.5.2.3. İslâmi çalışma ahlâkına (İÇA) yönelik açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Geçerlilik ve güvenilirliği test edilen İslâmi çalışma ahlâkı ölçeğinin tek boyutlu olmasının Protestan Çalışma ahlâkı ile sağlıklı bir kıyaslamaya olanak sağlamayacağı düşünüldüğünden bu ölçeğin alt boyutlarının tespit edilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle Ali (1988) tarafından geliştirilen 17 ifadeli İslâmi Çalışma Ahlâkı Değerleri (İÇA) ölçeğinin boyutlarını belirlemek için için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin faktör analizi açısından uygun olabilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) katsayısının 0,60 ve üstünde olması arzulanmaktadır (Norusis, 1993, s. 49). Bu çalışmada verilerin faktör analizi açısından uygunluğu için yapılan KMO (Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) testi 0,856 ve Barlett testi $\chi^2=1004,378$ olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.001$). Ayrıca faktör analizinden yararlanmak için korelasyon matrisi incelenmiş ve ifadeler arasındaki korelasyon katsayılarının yüksek olduğu gözlenmiştir. İslâmi çalışma ahlâkının ifadelerine dair veriler, temel bileşenler yöntemi ve varimax dönüştürmesine göre açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizinin amacı, rotasyona tabi olan matristen hangi ifadelerin bir faktörle ilişkili olduğunu yüksek ortak ağırlıklara bakarak saptamaktır. Zira rotasyona tabi tutulmayan faktörlerin yorumlanması nadiren anlamlı olmaktadır. Analiz sonucunda ilk olarak 4 faktör elde edilmiştir. Ancak toplam açıklanan varyans düşük çıktığından ve bazı ifadelerin faktör yükü 0,50'den düşük çıktığından ifadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur. İçerik analizi sonucunda düşük faktör yüklerine sahip İ9, İ11, İ12 ve İ13 ifadeleri ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 13 ifadenin açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmasıyla faktör yükü 0,50 ve öz değeri 1 ve üzerinde olan 4 faktör elde edilmiştir. Zira öz değeri bir veya birden fazla olan faktörler hesaba katılmakta, diğerleri modele dâhil edilmemektedir. Ayrıca 4 faktörün toplam varyansın % 60,6'sını açıkladığı görülebilir. Bu oran yeterlidir, çünkü sosyal bilimlerde genellikle açıklanan toplam varyansın % 50'nin altında olmaması gerekmektedir. Rotasyon sonrası İslâmi Çalışma Ahlâkının 4 boyutu tespit edilmiştir. Bu boyutlar ifadelerin anlamları dikkate alınarak; Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı Olarak Sıkı Çalışma, Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma, Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ve Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama şeklinde isimlendirilmiştir. Bu boyutlardan Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma İ6, İ7, İ10 ve İ14 ifadelerinden, ikinci boyut olan Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma İ3, İ4, İ5 ifadelerinden, üçüncü boyut olan Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma İ15, İ17, İ16 ifadelerinden ve dördüncü boyut olan Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama, İ1, İ2 ve İ8 ifadelerinden oluşmaktadır. Tablo 2'de her bir faktöre ait ifadeler karşılık gelen faktör yükleri, her bir faktörün kaç adet ifadeden oluştuğu, her bir faktörün özdeğeri ve açıklanan varyansı görülebilir. Ayrıca her bir faktörün Cronbach's Alpha değerlerinin (güvenilirlik katsayılarının) $.71 < \alpha < .78$ arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Bu katsayılar Nunally (1978)

göre bilimsel açıdan yeterlidir.

Tablo 2

İslâmi Çalışma Ahlâkına (İÇA) Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açık. Varyans	Cronbach' Alpha (Güvenilirlik Katsayısı)
Faktör 1: Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma		2,281	17,543	.78
İ6.Kişi gerçekleştirdiği işi elinden gelen en iyi şekilde yapmalıdır.	,624			
İ7.Çalışmanın kendisi bir son değil, kişisel gelişim ve sosyal ilişkileri teşvik eden bir araçtır.	,683			
İ10.Örgütlerde insan ilişkileri vurgulanmalı ve cesaretlendirilmelidir.	,722			
İ14.Çalışmak bir kişiye özgür olma şansı verir.	,694			
Faktör 2: Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma		1,989	15,298	.76
İ3.İyi iş, kişinin kendisi ve diğerleri için fayda sağlar.	,675			
İ4.İşyerinde hakkaniyet (ya da dürüstlük) ve cömertlik toplumun refahı için gereklidir.	,690			
İ5.Bir bireyin kişisel ihtiyaçlarından fazlasını üretmek tüm toplumun refahına katkı sağlar.	,781			
Faktör 3: Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma		1,914	14,719	.77
İ15.Başarılı bir kişi işinde son teslim tarihlerine uyandır.	,691			
İ17.İşin değeri sonuçlarından değil gerçekleştirilmesindeki maktan gelir.	,727			
İ16.Kişi sorumluluklarını yerine getirmek için sürekli çok çalışmalıdır.	,756			
Faktör 4:Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama		1,695	13,041	.71
İ1.Tembellik erdemsizliktir.	,788			
İ2.İşe adanmışlık bir erdemdir.	,660			
İ8.Çalışmadan hayatın bir anlamı yoktur.	,549			
<i>Toplam Açıklanan Varyans (%)</i>			<i>60,601</i>	

Not: İslâmi Çalışma Ahlâkının Boyutlarının belirlenmesinde Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi kullanılmıştır. İfadeler 6 kez rotasyona tabi tutulmuştur.

3.5.3. Protestan çalışma ahlâkı (PÇA) ve islâmi çalışma ahlâkı (İÇA) ile iş performansı arasındaki ilişkinin analizi

PÇA, İÇA ve İş Performansı ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutlarına ilişkin hesaplanan tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'de yer almaktadır. Bununla birlikte PÇA değişkeni ve alt boyutlarını oluşturan değişkenler ve İÇA bağımsız değişkeni ve alt boyutlarını oluşturan değişkenler ile İş Performansı arasındaki ilişkileri ortaya koymak için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Pearson korelasyon analizi bulguları aşağıda Tablo 3'de görülmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre PÇA'nın boyutları olan çalışmanın gerekliliği ($r = ,398$; $p < 0.01$), sadelik ve zevklerden uzak durma ($r = ,267$; $p < 0.01$), sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ($r = ,343$; $p < 0.01$), boş zamana yönelik olumsuz tutumlar ($r = ,254$; $p < 0.01$), para ve zaman kullanımı ($r = ,346$; $p < 0.01$) ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde PÇA ile iş performansı arasında da pozitif ilişki olduğu gözlenmiştir ($r = ,462$; $p < 0.01$).

İslâm ahlâkının boyutları ile ilgili korelasyon analizi sonuçlarına gelince Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma ($r = ,577$; $p < 0.01$), Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma ($r = ,470$; $p < 0.01$), Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ($r = ,401$; $p < 0.01$) ve Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama ($r = ,385$; $p < 0.01$) ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, İÇA ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu anlaşılmaktadır ($r = ,608$; $p < 0.01$).

Yukarıdaki bulgular dikkate alındığında hem PÇA ve boyutları, hem de İÇA ve boyutları ile iş performansı arasında yüksek pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani regresyon analizinin ön koşulunun sağlandığı ifade edilebilir.

Tablo 3
Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Tanımlayıcı İstatistikler ve Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ort.	St. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Çalışmanın Gerekliliği	3,41	,759	1											
2.Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	3,37	,645	,459**	1										
3.Sıklık Çalışma Başarıyı Getirir	3,46	,587	,374**	,446**	1									
4.Boş Zaman Yönelik Olumsuz Tutumlar	3,20	,640	,337**	,289**	,338**	1								
5.Para ve Zaman Kullanımı	3,54	,798	,381**	,245**	,320**	,334**	1							
6.Protestan Çalışma Ahlakı	3,39	,473	,760**	,708**	,698**	,658**	,643**	1						
7.Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıklık Çalışma	4,05	,613	,363**	,370**	,305**	,222**	,342**	,462**	1					
8.Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma	3,94	,683	,383**	,390**	,394**	,285**	,265**	,495**	,522**	1				
9.Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözüde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma	3,43	,785	,432**	,349**	,422**	,274**	,209**	,489**	,399**	,426**	1			
10.Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adanma	3,33	,810	,495**	,362**	,347**	,200**	,177**	,463**	,377**	,386**	,448**	1		
11.İslami Çalışma Ahlakı	3,75	,539	,555**	,488**	,484**	,319**	,330**	,632**	,768**	,753**	,756**	,741**	1	
12.İş Performansı	3,81	,564	,398**	,267**	,343**	,254**	,346**	,462**	,577**	,470**	,401**	,385**	,608**	1

3.5.4. Protestan çalışma ahlakının iş performansı üzerindeki etkileri

Bu kısımda PÇA ve boyutlarının iş performansı üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 4’de görüldüğü gibi PÇA boyutlarının (Çalışmanın Gerekliliği, Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma, Sıkı Çalışmanın Başarıyı Getirmesi, Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar, Para ve Zaman Kullanımı) iş performansı üzerindeki etkilerine dair hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Çoklu regresyon analizi bulgularına göre; Model I’deki VIF değerleri 1,265-1,476 arasında değişmektedir. Bu değerler en üst sınır olarak kabul edilen 10’dan oldukça düşüktür. Yine modeldeki en düşük tolerans değeri ise 0.678 olup, bu değer en alt sınır olan 0.10’dan çok yüksektir (O’Brien, 2007). Bununla birlikte en yüksek CI değeri 20,638’dir ve bu değer de en üst sınır olan 30’dan düşüktür. Bu nedenle modelde çoklu bağıntı sorununa rastlanmadığı söylenebilir (Hair vd., 2009). Ayrıca modelde Durbin-Watson katsayısının 1,751 olduğu; yani otokorelasyon sorunu da bulunmamaktadır (Visek, 2003).

Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; PÇA nın boyutlarının bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği Model I istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=0.232$; $F(5-302)=18,199$; $p<0.01$). Modelde PÇA nın boyutlarının iş performansındaki varyansın % 23.2’sini açıkladığı görülmektedir. Araştırma bulguları dikkate alındığında; PÇA nın boyutlarından çalışmanın gerekliliği ($\beta=,241$; $p<0.01$), sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ($\beta=,166$; $p<0.05$), para ve zaman kullanımının ($\beta=,177$; $p<0.05$) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu bulgulara göre H1, H3 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Buna karşın PÇA nın Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma ($\beta=,020$; $p>0.05$) ve Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar ($\beta=,049$; $p>0.05$) boyutlarının iş performansı üzerine pozitif, ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu yüzden H2 ve H4 hipotezleri desteklenmemektedir.

Tablo 4

Protestan Çalışma Ahlakının (PÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		İç İlişki İstatistikleri					
	B	Standart Hata	Standardize edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF değeri	Koşul İndeksi
Sabit	2,001	,211		9,496	,000			1,000
1.Çalışmanın Gerekliliği	,179	,045	,241	3,937	,000	,678	1,476	13,325
2.Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma	,017	,053	,020	,322	,748	,693	1,444	14,061
3.Sıkı Çalışma Başarının Getirmesi	,160	,058	,166	2,768	,006	,709	1,410	15,625
4.Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar	,043	,050	,049	,864	,388	,790	1,265	18,730
5.Para ve Zaman Kullanımı	,126	,041	,177	3,100	,002	,783	1,277	20,638
R					,481			
R²					,232			
Düzeltilmiş R²					,219			
Tahmini standart hata					,49942			
F (5-302)					18,199			
Anlam düzeyi					,000			
Durbin-Watson					1,751			

Bağımlı Değişken: İş Performansı * $p<0.05$. ** $p<0.01$.

Tablo 5’de ki basit regresyon analizi sonuçlarına göre; PÇA bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği Model II istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2=,213$; $F(1-306)=82,826$; $p<0.01$). Bu modelde bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan iş performansındaki varyansın % 21.3’ünü açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre; PÇA nın iş performansı üzerinde

pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta = ,462$; $p < 0.01$). Bu nedenle **H6** hipotezi desteklenmektedir. Modele göre bağımsız değişken olan PÇA da meydana gelen 1 birimlik değişme iş performansında 1,946 birimlik bir değişmeye yol açmaktadır.

Tablo 5

Protestan Çalışma Ahlâkının (PÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

<i>Model II</i> <i>Bağımsız Değişkenler</i>	<i>Standardize Edilmemiş Katsayılar</i>		<i>Standardize edilmiş Beta</i>	<i>t değeri</i>	<i>Anlamlılık Düzeyi</i>
	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>			
Sabit	1,946	,206		9,431	,000
Protestan Çalışma Ahlâkı	,546	,060	,462	9,101	,000
R			,462		
R²			,213		
<i>Düzeltilmiş R²</i>			,210		
<i>Tahmini standart hata</i>			,50209		
<i>F (1-306)</i>			82,826		
<i>Anlam düzeyi</i>			0,000		

Bağımlı Değişken: İş Performansı * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$.

3.5.5. Çalışma ahlâkının (İÇA) iş performansı üzerindeki etkileri

Bu kısımda İÇA ve boyutlarının iş performansı üzerine etkileri ile ilgili temel araştırma hipotezlerini test edilmesi ile ilgili bulgular sunulmaktadır. Tablo 6' da görüldüğü üzere İÇA boyutlarının (Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma, Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma, Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma ve Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama) iş performansı üzerindeki etkilerine ilişkin hipotezleri test etmek için Çoklu Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Regresyon analizi bulgularına göre; Model III'deki VIF değerleri 1,368-1,534 arasında olup, en üst sınır olarak kabul edilen 10'dan oldukça düşüktür. Bununla birlikte modeldeki en düşük tolerans değeri 0.652'dir ve bu değer en alt sınır olan 0.10'dan yüksektir (O'brien, 2007). Diğer yandan en yüksek CI değeri 21,400 olarak hesaplanmış ve bu değer en üst sınır olarak kabul gören 30'dan düşüktür. Dolayısıyla bu modelde çoklu bağıntı sorunu söz konusu değildir (Hair vd., 2009). Ayrıca modelde Durbin-Watson katsayısı 1,795 olduğundan oto korelasyon sorununa da rastlanmamıştır (Visek, 2003).

Tablo 6 da verilen Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; İÇA'nın boyutlarının bağımsız değişken ve iş performansının bağımlı değişken olarak kabul edildiği Model III'ün istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($R^2 = 0.400$; $F_{(4-304)} = 50,684$; $p < 0.01$). Modelde İÇA'nın boyutları iş performansındaki varyansın % 40'ını açıklamaktadır. Araştırma bulgularına göre; İÇAnın boyutlarından *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* ($\beta = ,399$; $p < 0.01$), *Kişinin ve Toplumun Refahına Katkıda Bulunma Aracı Olarak Doğru İş Yapma* ($\beta = ,165$; $p < 0.05$), *Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma* ($\beta = ,120$; $p < 0.05$), *Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adamanın* ($\beta = ,115$; $p < 0.05$) iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla bu bulgulara göre *H7*, *H8*, *H9* ve *H10* hipotezleri desteklenmiştir. İÇA'nın boyutlarındaki 1 birimlik bir değişme iş performansında 1,224 birimlik bir değişmeye yol açmaktadır. İÇA'nın düşük düzeyde de olsa iş performansını pozitif etkilediği söylenebilir.

Tablo 6
İslâmi Çalışma Ahlâkının (İÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Model III Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri		
	B	Standart Hata				Tolerans Değeri	VIF değeri	Koşul İndeksi
Sabit	1,224	,184		6,658	,000			1,000
1.Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma	,367	,050	,399	7,352	,000	,670	1,491	11,951
2.Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma	,136	,045	,165	2,997	,003	,652	1,534	13,219
3.Kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma	,086	,038	,120	2,266	,024	,704	1,420	18,291
4.Erdemli Yaşamın Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama	,080	,036	,115	2,215	,027	,731	1,368	21,400
R					,633			
R²					,400			
Düzeltilmiş R²					,392			
Tahmini standart hata					,43989			
F (4-304)					50,684			
Anlam düzeyi					,000			
Durbin-Watson					1,795			

Bağımlı Değişken: İş Performansı *p< 0.05. **p< 0.01.

Yine İÇA'nın bağımsız değişken, iş performansının bağımlı değişken olarak girdiği basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ($R^2 = ,369$; $F_{(1-306)} = 179,603$; $p < 0.01$). Bu modelde bağımsız değişken İÇA bağımlı değişken iş performansındaki varyansın % 36.9'unu açıklamaktadır (Tablo 7). Araştırma bulgularına göre; İÇA iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($\beta = ,608$; $p < 0.01$). Yani *H11* hipotezi kabul edilmiştir. Modele göre bağımsız değişken olan İÇA değerlerinde 1 birimlik değişim ise iş performansında 1,451 birimlik pozitif bir değişmeye yol açmaktadır.

Tablo 7
Protestan Çalışma Ahlâkının (PÇA) Boyutlarının İş Performansına Etkisine Dair Basit Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Model II Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş Beta	t değeri	Anlamlılık Düzeyi
	B	Standart Hata			
Sabit	1,451	,178		8,169	,000
Protestan Çalışma Ahlâkı	,634	,047	,608	13,402	,000
R					,608
R²					,369
Düzeltilmiş R²					,367
Tahmini standart hata					,44890
F (1-307)					179,603
Anlam düzeyi					0,000

Bağımlı Değişken: İş Performansı *p< 0.05. **p< 0.01.

4. Sonuç ve öneriler

Bu çalışma Protestan Çalışma Ahlâkı ve İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bu çalışma hangi dinsel çalışma ahlâkının iyi olduğunu ortaya koyma iddiasını ileri sürmemektedir. Ancak farklı inanç sistemlerinde çalışma ahlâkının iş ortamında nasıl algılandığını ve bu algıların iş performansını nasıl ve ne yönde etkilediğini karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Bu nedenle merkezi Avrupa'da bulunan çokuluslu bir şirketteki farklı dinlere, kültürler ve milliyete mensup bir proje grubu çalışanları örneklem olarak belirlenmiştir. Bu

örneklemede katılımcıların ağırlıklı olarak Türk ve Alman milliyetine sahip kişilerden oluşmaktadır. Din gruplara bakıldığında katılımcıların % 37'si Müslümanlardan oluşurken; Hristiyanların oranı % 20,7'dir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Müslümanlardan olduğundan verilerin dikkatli yorumlanması gerekmektedir.

Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi yardımıyla öncelikli olarak İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma, kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma, kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma ve erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adama* şeklinde dört boyutu saptanmıştır.

Bu çalışmanın araştırma sorunsalını çözümlenmek amacıyla hem Protestan Çalışma Ahlâkı değerleri, hem İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak için Çoklu Regresyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi uygulanmıştır. Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına göre Protestan çalışma ahlâkının boyutlarından *çalışmanın gerekliliği, sıkı çalışmanın başarıyı getirmesi ve para ve zaman kullanımının* iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkilediği saptanmıştır. Buna karşın Protestan Çalışma Ahlâkının *Sadelik ve Zevklerden Uzak Durma ve Boş Zamana Yönelik Olumsuz Tutumlar* boyutlarının iş performansı üzerine pozitif, ama anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Genel olarak Protestan Çalışma Ahlâkının da iş performansını pozitif etkilediği gözlenmiştir.

Öte yandan İslâmi Çalışma Ahlâkı değerlerinin boyutlarının esas alındığı Çoklu Regresyon Analizi sonuçlarına göre ise İslâmi Çalışma Ahlâkının boyutlarından *özgürlük ve başarılı ilişki kurma aracı olarak sıkı çalışma, kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma, kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma ve erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adamanın* iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu tespitlerin yanı sıra İslâmi Çalışma Ahlâkının iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespiti yapılmıştır.

İslâmi Çalışma Ahlâkının boyutlarının tespit edilmesi ve her bir boyutun iş performansına etkisine dair tespitler bu çalışmanın literatüre yaptığı katkı olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte Protestan Çalışma Ahlâkı ve İslâmi Çalışma Ahlâkının ölçeklerinin Türkçe literatüre uyarlanması, geçerlik ve güvenilirliklerinin test edilmesi de bir diğer katkı olarak ifade edilebilir.

Bu çalışma literatürdeki diğer bulgularla karşılaştırıldığında; literatürü destekleyen sonuçlar elde edildiği söylenebilir.

Buna karşın araştırma bulguları incelendiğinde İslâmi çalışma ahlâkı değerlerinin *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde *Kişinin ve Toplumun Refahına katkıda bulunma aracı olarak Doğru İş Yapma* boyutunun iş performansını önemli ölçüde olumlu etkilemesi de işletmeler açısından güven ortamının oluşması bakımından önemli görülmektedir. Buna karşın İslâmi Çalışma Ahlâkının *kişisel Sorumlulukları Yerine Getirme ve Sözünde Durma Aracı Olarak Çok Çalışma* boyutu ve *Erdemli Yaşamının Bir Aracı Olarak Çalışma ve İşe Adama* boyutunun iş performansına pozitif etkisinin düşük düzeyde olduğu bulgulardan anlaşılmaktadır. Bu iki boyut konusunda işletmelerin çalışanlara iyileştirme fırsatı sunması zorunludur.

Bu genel değerlendirmeden sonra araştırma bulgularına bağlı olarak global ölçekte işletmelere din eksenli çalışma ahlâkı konusunda şu öneriler sunulabilir:

- Protestan Çalışma Ahlâkı gibi farklı dinlerin çalışma ahlâkı öğretilerine duyarlı olma ve bu öğretileri tanıma hem çokuluslu şirket yöneticilerinin hem de Türk yöneticilerin başarısına (veya iş performansına) olumlu katkı sağlayabilir. Bu durum dolaylı olarak işletme performansına katkı sağlayacaktır. Zira Protestan Çalışma Ahlâkının çalışmanın gerekliliği inancı, sık çalışmanın başarıyı getirme anlayışı, para ve zamanın etkin kullanımı iş dünyasında değer yönetiminin önemli öğelerindedir.
- İslâmi Çalışma Ahlâkının *Özgürlük ve Başarılı İlişki Kurma Aracı olarak Sıkı Çalışma* boyutunun iş performansını olumlu yönde etkilemesi bu çalışmanın ayırt edici bulgularından

birdir. Türk iş dünyasında yüksek katma değer ve yüksek iş performans, yenilikçi ve yaratıcı çalışanlarla mümkün olabilir. Bu nedenle İslâmi Çalışma Ahlâkında itaat yerine özgürlüğü teşvik edecek iş ve çalışma anlayışının benimsenmelidir.

- İslâmi Çalışma Ahlâkının *kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak doğru iş yapma* boyutunun iş performansını olumlu etkilediğine dair bulgular da yöneticiler ve işletmeler açısından önemli ipuçları vermektedir. Doğru iş yapmanın kalitenin uzantısı ve ticaretteki güvenin anahtarı olduğu iş dünyasının evrensel değerleridir. Türk yöneticilerinin uzun vadeli ilişkiler kurması için yerel, ulusal ve global ölçekte toplumun refahını iyileştirmeye yönelik iş taahhütlerine sadık kalmaları ve özellikle ülke dışındaki işlerinde dürüstlük ilkesini benimsemeleri özellikle önerilebilir.
- İslâmi Çalışma Ahlâkının *kişisel sorumlulukları yerine getirme ve sözünde durma aracı olarak çok çalışma* boyutundan arzulanan iş çıktıları (iş performans gibi) üretilememektedir. Türk toplumunun ahlâka makro açıdan yaklaşması nedeniyle ahlâk genel bir sorun kabul edilmektedir. Bu genel tespit çözüm sunmayı güçleştirmektedir. Bu nedenle devlet adamlarının ve iş insanlarının çalışma ahlâkına mikro açıdan yaklaşması önerilebilir. Ahlâk olgusu kişisel vicdan, kişisel sorumluluk ve kişinin çabasının vazgeçilemez bir parçası olarak kabul edilirse getirisi daha yüksek olabilir.
- Çalışma Ahlâkının *erdemli yaşamının bir aracı olarak çalışma ve işe adama* boyutu iş performansına katkısı sınırlı görünmektedir. İş dünyasının en fazla ihtiyaç duyduğu ahlâk anlayışı, hiç kimsenin olmadığı ortamlarda veya hiçbir yasal müeyyidenin olmadığı ortamlarda dahi ahlâki olmayan davranışların sergilenmemesi düşüncesinin aşılmasıdır. Zira iş dünyasındaki ahlâki sorunların büyük bir kısmı yöneticilerin, çalışma arkadaşlarının veya işletme sahiplerinin olmadığı gerçekleşmektedir. Toplumsal çalışma ahlâkının güçlendirilmesi, sürekli bir eğitim çabasını gerektirmektedir. Şüphesiz bu aktarımda din, gelenek ve görenekler ile aile yapısı önemli bir yere sahiptir (Arslan, 2001, s. 49).

Araştırma grubunun geçici bir projede yer alması yani daimi bir iş olmaması ile eğitim, bilgi ve görgü düzeyinin yüksek olması araştırmanın kısıtlılıkları arasında sayılabilir.

Bundan sonra yapılan çalışmalarda daha farklı sektörlerde farklı dinlere mensup çalışanların bulunduğu daha kalabalık örgütler üzerine bir çalışma yapılarak literatüre kazandırılabilir. Ayrıca İslâmi Çalışma Ahlâkının alt boyutlarının araştırmalarda kullanılabilmesi ve yaygınlaştırılması konusunda çalışmalar yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Akdemir, A. (2004). *İşletmeciliğin temel bilgileri*. Çanakkale: Biga İ.İ.B.F. Yayınları.
- Aktan, C. (1999). *Ahlâk ve ahlâk felsefesi*. İstanbul: ARI Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.
- Ali, A. (1988). Scaling an islamic work ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Ali, A. J. (1992). The islamic work ethic in arabia. *The Journal of Psychology*, 126(5), 507-519.
- Ali, A. J. ve Gibbs, M. (1998). Foundation of business ethics in contemporary religious thought: The ten commandment perspective. *International Journal of Social Economics*, 25(10), 1552-1564.
- Ali, J.A. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlâkı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bakirov, R. (2005). *İşletmelerde iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., Osborne, R.H., Anis, A.H., Strand, C.V. ve Tugwell, P.S (2009). Measuring worker productivity: Frameworks and measures. *Journal Rheumatol*, 36(9), 2100–2109.

- Becker, B. E. ve Huselid, M. A. (1999). Overview: Strategic human resource management in five leading firms. *Human Resource Management Journal*, 38(4), 287-301.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance* (Schmitt, N., Borman, W.C). Personnel selection in organizations. San Francisco: Ca: Jossey-Bass.
- Borman, W.C. ve Stephan, J. M. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Celep, H. (2010). *Kamu sektöründe performans yönetimi ve ölçümü* (Mesleki Yeterlilik Tezi). Maliye Bakanlığı, Ankara.
- Chapra, M. (1992). *Islam and the economic challenge*. Herndon. VA: International Institute of Islamic Thought.
- Chen, J.C. ve Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572 - 582.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. ve Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 127-141.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9, 35-46.
- Durkheim, E. (1986). *Meslek ahlakı*. (Çev. Karasan M). İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.
- Fritz, J.M.H., Arnett, R.C. ve Conkel, M. (1999). Organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 20(4), 289-299.
- Fuentes, M., Albacete, C. A. ve Lloréns, M. (2004). The impact of environmental characteristics on TQM principles and organizational performance. *Omega*, 32(6), 425-442
- Furnham, A. (1990b). A content, correlational and factor analytic study of seven questionnaire measures of the protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Gök, S. (2008). *İş etiği* (Ed. Tınaz, P), *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hair, Josep, F., Jr., Black, W. C., Babin, B.J. ve Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. (7th ed). New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Hill, M. (2002). *The how and why of love: An introduction to evangelical ethics*. Matthias: Media.
- İşseveroğlu, G. (2001). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve etik, yönetim ve ekonomi. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 52-68.
- Jones, H. B. (1996). The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50(7), 757-778.
- Karagül, M. (2012). Ahilik ve sosyal sermaye bağlamında iş ahlakı ve üretim ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 32, 9.
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Kitagava, J. (1985). *Comparative work ethics*. Washington: Library of Congress.
- Kurt, E. (2013). *Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kutlu, H. (2011). *Muhasebe Meslek Ahlakı* (2. Basım). Ankara : Nobel Yayınevi.
- Lin, Z. H., Xin, Y. N., Dong, Q. J., Wang, Q., Jiang, X. J., Zhan, S. H. ve Xuan, S. Y. (2011). Performance of the aspartate aminotransferase to platelet ratio index for the staging of hepatitis c-related fibrosis: An updated meta-analysis. *Hepatology*, 53(3), 726-736.
- Mansi, G. ve Levy, Y. (2013). Do instant messaging interruptions help or hinder knowledge workers' task performance? *International Journal of Information Management*, 33(3), 591-596.
- Miller, M. J., Woehr, D. J. ve Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451-489.

- Mirels, H. L. ve Garrett, J. B. (1971). The protestant ethic as a personality variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Mittal, R.K., Sinha, N. ve Singh, A. (2008). An analysis of linkage between economic value added and corporate social responsibility. *Management Decision*, 46(9), 1437-1443.
- Morillo, C. R. (1990). The reward event and motivation. *The Journal of Philosophy*, 87(4), 169-186.
- Naresh K. ve Raduan C. (2010). Examining the link between islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.
- Nasr, S. H. (1984). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, 7(4), 25-35.
- Nunnally-Jum, C. (1978). *Psychometric theory*, (2nd edn). New York: McGraw-Hill.
- O'brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality & Quantity*, 41, 673-690.
- Özen, Ş., Çakar, M. ve Kalemci, A. (2006). *Türkiye 'de çalışma ahlâkı bir tipoloji önerisi*. 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Erzurum.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlâkının temelleri yönetsel bir yaklaşım (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Rahman, A. ve Ahmad, B. (2012). Theoretical framework and analytical discussion on uncongenial physical workplace environment and job performance among workers in industrial sectors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 42, 486- 495.
- Rahman, S. U. ve Bullock, P. (2005). Soft TQM, hard TQM, and organisational performance relationships: An empirical investigation. *Omega*, 33(1), 73-83.
- Rice, G. (1999). Islamic Ethics and the İmplications for Business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 345-358.
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the sales force. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Sonntag, S. ve Frese, M. (2002). *Performance concepts and performance theory*. Germany: John Wiley & Sons.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan çalışan performansı ilişkisi* (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli.
- Uzoğlu, C. (2011). *Performans yönetim sistemi ve performans denetimi*. Ankara: Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Visek, J. A. (2003). Durbin-watson statistic in robust regression. *Probability and Mathematical Statistics*, 23(2), 435-483.
- Weber, M. (1985). *Protestan ahlâkı ve kapitalizmin ruhu*. İstanbul: Hil Yayın.
- Yaran, C. (2008). *Erdem ve ekonomi: Dini ve felsefi açıdan iş ahlâkı*. 31 Mayıs İGİAD İş Ahlâkı Sempozyumu, İstanbul.
- Yatkın, A. (2008). Örgütsel çatışmanın ve performans değerlemenin iş gören performansına etkileri. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 6(2), 6-18.
- Yousef, D. A. (2000). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting. *Journal of managerial psychology*, 15(4), 283-298.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel review*, 30(2), 152-169.
- Zaim, H. (2012). İş hayatında erdemli insan. istanbul: empati matbaacılık. Erişim adresi: <https://yukarikayalar.wordpress.com/2012/06/12/islamin-ticarete-getirdigi-ahlaki-yukumlulukler/>.
- Zuboff, S. (1983). The work ethic and work organization. *The Work Ethical Critical Analysis*, 30(1), 153-81.